

"Carrières plus longues: défis et solutions"

Anne-Sophie Parent, 3 avril 2014

Résumé des principaux points

En 2000, les Etats membres de l'UE s'étaient engagés à atteindre d'ici 2010 un taux d'emploi global de 70%, de 50% pour les seniors et de 60% pour les femmes.

Dans la Stratégie 2020, seul l'objectif global de 75% de taux d'emploi est retenu.

Pourtant prolonger les carrières en Europe est devenu depuis quelques années un objectif clé des politiques d'emploi dans tous les pays de l'Union européenne.

Des efforts pour accroître l'emploi des femmes et des seniors sont entrepris un peu partout avec plus ou moins de conviction, alliant la carotte et le bâton à des degrés divers et avec des résultats variables.

Une directive européenne adoptée en 2000 a interdit toute discrimination dans le marché de l'emploi sur base de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle ou de la religion. Cette directive a eu pour effet d'introduire un concept nouveau dans la lutte contre les discriminations dans l'emploi : l'agisme.

Sa transposition en droit national a forcé les gouvernements à renforcer leur législation pour combattre cette forme jusqu'alors méconnue de discrimination et pourtant devenue courante surtout dans les pays qui ont encouragé les travailleurs âgés à quitter tôt le marché du travail pour faire de la place aux jeunes en recherche d'emploi.

Les causes de la discrimination dont souffrent les travailleurs âgés en Belgique - qu'on retrouve sous diverses formes dans toutes les phases de l'emploi, depuis le recrutement, l'avancement, l'accès à la formation et le licenciement - sont maintenant bien connues. Elles sont culturelles, structurelles, légales et relèvent de décisions prises il y a plusieurs décennies.

Depuis 2000, les pays de l'UE ont commencé à regarder ce que font les autres et à essayer de s'inspirer des modèles qui semblaient donner de meilleurs résultats. Même si les situations nationales ne sont pas si facilement comparables, cela a lancé une remise en question assez fondamentale de la façon dont la législation du travail et les systèmes de pensions sont organisés car ils étaient et sont encore fortement basés sur la notion d'âge, d'ancienneté, etc.

Le taux d'emploi des seniors, y compris en Belgique, a augmenté depuis 2003 et ce malgré la crise, mais le chemin à parcourir pour rejoindre la moyenne européenne reste long, surtout en ce qui concerne les femmes de plus de 50 ans.

Si plusieurs mesures ont été prises pour améliorer le taux de participation des 55 ans et plus, certaines caractéristiques du système belge ont été identifiées comme contribuant à rendre les seniors moins « attractifs » pour l'employeur.

Ces questions restent toutefois tabous auprès des partenaires sociaux (par ex. les grilles de salaires liées à l'ancienneté qui, à compétences et responsabilités égales rendent les travailleurs plus « anciens » plus

onéreux pour l'employeur alors qu'elles sont considérées dans d'autres pays comme une forme de discrimination indirecte fondée sur l'âge).

Il faudra d'ailleurs suivre de près l'impact de la nouvelle loi sur le statut unique employés – ouvriers qui semble donner des sueurs froides à certaines entreprises qui emploient une proportion relativement élevée de travailleurs âgés et qui craignent de ne plus pouvoir adapter la taille de leur main d'œuvre aux contrats qu'ils décrochent, cette loi ayant introduit certaines « anomalies » dans le calcul des préavis.

Le taux d'emploi des femmes âgées a augmenté en Belgique depuis 10 ans, mais reste faible au regard d'autres pays. Des efforts ont été entrepris pour améliorer l'emploi des travailleurs âgés, mais sans tenir compte des barrières particulières que rencontrent les femmes de 50 et + : discrimination croisée (âge – genre) de la part des employeurs, accès encore plus difficile à la formation continue pour les femmes âgées, difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale, conditions de travail pénibles dans de nombreux secteurs à main d'œuvre hautement féminine (secteur de soins, éducation, grande distribution, etc.)

Existe-t-il des solutions qui pourraient s'appliquer à la Belgique ?

Adapter le milieu du travail à la main d'œuvre vieillissante : ergonomie, formation continue, changement de carrière à mi-terme interne ou réorientation professionnelle, mesures de conciliation vie professionnelle – vie privée adaptée aux seniors, meilleure gestion des âges dans l'entreprise, promotion de la diversité parmi les seniors (genre, origine ethnique, orientation sexuelle, religion, etc.) pour lutter contre les discriminations croisées ;

Adapter la législation du travail pour rendre le travail plus attractif pour les seniors et les seniors plus attractifs pour les employeurs sans pour autant les précariser;

Changer les mentalités et casser les stéréotypes liés à l'âge ; rendre confiance aux travailleurs âgés dans leur potentiel, leur valeur ajoutée (se savoir apprécié dans son travail est la principale motivation à continuer ; valoriser non plus l'ancienneté en tant que telle, mais l'expérience et la connaissance de l'entreprise) ; revoir la façon dont on voit l'emploi des seniors vs emploi des jeunes ;

Adapter l'environnement général aux besoins de notre population vieillissante pour faciliter la tâche aux seniors dans leur vie quotidienne, leur permettre de vieillir en meilleure santé et permettre une meilleure solidarité entre générations ;

Encourager la création d'emploi pour tous les âges dans les secteurs prometteurs ;

Enfin, mobiliser les citoyens de tous les âges autour d'une nouvelle vision de société et du marché du travail où chacun à sa place et son rôle à jouer, non en compétition contre les autres, mais en complément avec les autres.